[২০১৯] ৬ এস. সি. আর. ৯৭

ভারত ব্রডব্যান্ড নেটওয়ার্ক লিমিটেড বনাম

ইউনাইটেড টেলিকম লিমিটেড

(২০১৯ সালের দেওয়ানি আপিল নং ৩৯৭২)

এপ্রিল ১৬,২০১৯

[আর.এফ. নারিমান এবং ভিনীত সারান, বিচারপতিদ্বয়]

সালিশি ও আপস আইন, ১৯৯৬: ধারা ১২(৫) এবং এর শর্তাংশ – শর্তাংশের প্রযোজ্যতা – রায়: ধারা ১২(৫)-এর শর্তাংশ তখনই প্রযোজ্য হবে যদি পক্ষগণের মধ্যে বিরোধ দেখা দেওয়ার পরে, পক্ষগণ একটি সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তির মাধ্যমে ধারা ১২-এর উপধারা (৫)-এর প্রযোজ্যতা ত্যাগ করে – "সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তি" অভিব্যক্তিটি আচরণের মাধ্যমে অনুমিত চুক্তির বিপরীতে শব্দে গঠিত চুক্তিকে বোঝায় – বর্তমান মামলায় এমন কোনো সুস্পষ্ট চুক্তি প্রকাশ পায়নি – সালিশকারীর নিকট দাবির বিবৃতি দাখিল করার অর্থ এই নয় যে উভয় পক্ষ স্পষ্টভাবে শব্দে সম্মত হয়েছিল যে নিযুক্ত সালিশকারী অযোগ্য হওয়া সত্ত্বেও তার পদে বহাল থাকুক।

সালিশি ও আপস আইন, ১৯৯৬: ধারা ১২(৫) – ব্যাখ্যা – সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার যোগ্যতা – বর্তমান মামলায়, চুক্তি আপিলকারী কোম্পানির নিয়ন্ত্রণ পরিচালক কর্তৃক সালিশকারী নিয়োগের বিধান করেছিল – তদনুসারে, সালিশি ধারার শর্তানুসারে, সালিশকারী নিয়োগ করা হয়েছিল – ৩.৭.২০১৭ তারিখে, সুপ্রিম কোর্টের টিআরএফ রায়ে বলা হয়েছিল যে যেহেতু সালিশির পক্ষগুলির মধ্যে একটি কোম্পানির নিয়ন্ত্রণ পরিচালক নিজেই সালিশকারী হিসেবে কাজ করার জন্য অযোগ্য ছিলেন, তাই সেই অযোগ্য ব্যক্তি সালিশকারী নিয়োগ করতে পারতেন না এবং এই ধরনের যেকোনো নিয়োগ বাতিল বলে গণ্য হবে – টিআরএফ রায়ের পরিপ্রেক্ষিতে, বর্তমান মামলায়, নিয়ন্ত্রণ পরিচালক নিজেই সালিশকারী নিয়োগের বৈধতাকে চ্যালেঞ্জ করেছেন – রায়: বর্তমান মামলায়, সালিশকারীর নিয়োগ সংবিধি বইতে ধারা ১২(৫) প্রবর্তনের পরে হয়েছিল – আপিলকারীর নিয়ন্ত্রণ পরিচালক নিজেই সালিশকারী হিসেবে কাজ করতে পারতেন না, সপ্তম তফসিলের ৫ নং আইটেমের অধীনে সালিশকারী হিসেবে কাজ করার জন্য অযোগ্য বিবেচিত হওয়ায় – ধারা ১২, ১৩ এবং ১৪-এর পরিকল্পনা ছিল যে যেখানে একজন সালিশকারী লিখিতভাবে এমন তথ্য প্রকাশ করেন যা তার স্বাধীনতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দিতে পারে বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দিতে পারে, সেই সালিশকারীর নিয়োগকে ধারা ১২(১) থেকে ১২(৪) সহ পঠিত ধারা ১৩ অনুসারে চ্যালেঞ্জ করা যেতে পারে।

তবে, যেখানে এই ব্যক্তি সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য "অযোগ্য" হন, সেখানে এই ধরনের সালিশকারীর বিরুদ্ধে, সেই সালিশকারীর সামনে চ্যালেঞ্জ জানানোর কোনো প্রশ্ন ওঠে না। এই ধরনের ক্ষেত্রে, অর্থাৎ যে মামলা ধারা ১২(৫)-এর অধীনে পড়ে, সেখানে আইনের বিষয় হিসেবে (অর্থাৎ ডি জ্যুর) সালিশকারী ধারা ১২(৫)-এর অধীনে তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম হওয়ায় ধারা ১৪(১)(ক) আকৃষ্ট হয়, কারণ তিনি সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য অযোগ্য। এই কারণে, তার ম্যান্ডেট স্বয়ংক্রিয়ভাবে সমাপ্ত হয় এবং ধারা ১৪(১)-এর অধীনে অন্য সালিশকারী দ্বারা তাকে প্রতিস্থাপিত করা হবে। যদি কোনো সালিশকারী ডি জ্যুর তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম হওয়া সত্ত্বেও বহাল থাকেন, কারণ তিনি ধারা ১২(৫)-এর সাথে পঠিত সপ্তম তফসিলের উল্লিখিত কোনো শ্রেণীতে পড়েন, তবে কোনো পক্ষ আদালতে আবেদন করতে পারে, যা তখন সিদ্ধান্ত নেবে যে তার ম্যান্ডেট সমাপ্ত হয়েছে কিনা।

আপিল মঞ্জুর করে আদালত,

স্থির করা হয়েছেঃ ১.১ সালিশি ও আপস (সংশোধনী) আইন, ২০১৫ দ্বারা প্রতিস্থাপিত ধারা ১২(১) স্পষ্ট করে যে যখন কোনো ব্যক্তিকে সালিশকারী হিসেবে তার সম্ভাব্য নিয়োগের বিষয়ে যোগাযোগ করা হয়, তখন তার কর্তব্য হল লিখিতভাবে এমন কোনো পরিস্থিতি প্রকাশ করা যা তার স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দিতে পারে। একবার এটি করা হলে, ধারা ১২-এর উপধারা (৪)-এর সতর্কতা সাপেক্ষে ধারা ১২-এর উপধারা (৩)-এর অধীনে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহ দেখা দেওয়ার ভিত্তিতে সালিশকারীর নিয়োগকে চ্যালেঞ্জ করা যেতে পারে। চ্যালেঞ্জের পদ্ধতিটি তখন ধারা ১৩-তে নির্ধারিত সময়সীমা ধারা ১৩(২)-এর সাথে উল্লেখ করা হয়েছে। সালিশি ট্রাইব্যুনালকে প্রথমে উক্ত চ্যালেঞ্জের উপর সিদ্ধান্ত নিতে হবে এবং যদি তা সফল না হয়, তবে ট্রাইব্যুনাল কার্যক্রম চালিয়ে যাবে এবং একটি রায় দেবে। রায় ঘোষণার পরেই সালিশকারীর নিয়োগকে চ্যালেঞ্জকারী পক্ষ আইনের ধারা ৩৪ অনুসারে এই ধরনের রায় বাতিল করার জন্য আবেদন করতে পারে। [অনুচ্ছেদ ১৪] [১১৩-ই-এইচ; ১১৪-এ-বি]

১.২ অন্যদিকে, ধারা ১২(৫) একটি নতুন বিধান যা সালিশকারীর ডি জ্যুর কার্য সম্পাদনে অক্ষমতার সাথে সম্পর্কিত। এই ধারার অধীনে, ধারা ১২(৫)-এর অ-নন-অবস্ট্যান্ট ক্লজ দ্বারা বিপরীত যেকোনো পূর্বের চুক্তি বাতিল হয়ে যায় যখনই কোনো ব্যক্তির সাথে পক্ষগণের বা আইনজীবী বা বিরোধের বিষয়বস্তুর সম্পর্ক সপ্তম তফসিলের অধীনে পড়ে। উপ-ধারাটি তখন ঘোষণা করে যে, এই ধরনের ব্যক্তি সালিসকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য "অযোগ্য" হবেন।

এই অযোগ্যতা দূর করার একমাত্র উপায় হলো শর্তাংশ, যা আবারও একটি বিশেষ বিধান যা বলে যে পক্ষগণ, তাদের মধ্যে বিরোধ দেখা দেওয়ার পরে, একটি সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তির মাধ্যমে ধারা ১২(৫)-এর প্রযোজ্যতা ত্যাগ করতে পারে। যেখানে, পক্ষগণের মধ্যে যেকোনো চুক্তির অধীনে, কোনো ব্যক্তি সপ্তম তফসিলের উল্লিখিত যেকোনো শ্রেণীতে পড়েন, তিনি আইনের বিষয় হিসেবে সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য অযোগ্য। এই অযোগ্যতা দূর করার একমাত্র উপায়, আবারও, আইনের মাধ্যমে, হলো পক্ষগণ তাদের মধ্যে বিরোধ দেখা দেওয়ার পরে, একটি "সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তি" দ্বারা এই উপধারার প্রযোজ্যতা ত্যাগ করতে পারে। "সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তি"-এর অর্থ হলো এমন একজন ব্যক্তি যাকে সপ্তম তফসিল দ্বারা নিষিদ্ধ করা হয়েছে, কিন্তু পক্ষগণ (তাদের মধ্যে বিরোধ দেখা দেওয়ার পরে) যাকে এমন একজন ব্যক্তি হিসাবে উল্লেখ করে যার উপর তাদের বিশ্বাস রয়েছে যদিও সেই ব্যক্তি সপ্তম তফসিল দ্বারা নিষিদ্ধ। [অনুচ্ছেদ ১৫][১১৪-বি-এফ]

২.১ আইন কমিশন রিপোর্ট স্পষ্ট করে যে সালিশি প্রক্রিয়ার কিছু ন্যূনতম স্তরের স্বাধীনতা এবং নিরপেক্ষতা থাকা উচিত, পক্ষগণের চুক্তি নির্বিশেষে। সুতরাং, এটি দেখা যাবে যে পক্ষগণের স্বায়ত্তশাসন কেবল কিছু ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতে সম্মানিত হবে যা পারিবারিক সালিশি বা অন্যান্য সালিশিতে ঘটতে পারে যেখানে কোনো ব্যক্তি তার স্বাধীনতা এবং নিরপেক্ষতা সম্পর্কে বস্তুনিষ্ঠভাবে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহ থাকা সত্ত্বেও পক্ষগণের বিষয়ভিত্তিক অন্ধ বিশ্বাস এবং আস্থা অর্জন করে। সুতরাং, ধারা ১২, ১৩ এবং ১৪-এর পরিকল্পনা হলো যে যেখানে কোনো সালিশকারী লিখিতভাবে এমন তথ্য প্রকাশ করেন যা তার স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দিতে পারে, সেই সালিশকারীর নিয়োগকে ধারা ১২(১) থেকে ১২(৪) সহ পঠিত ধারা ১৩ অনুসারে চ্যালেঞ্জ করা যেতে পারে। তবে, যেখানে এই ব্যক্তি সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য "অযোগ্য" হন, সেখানে এই ধরনের সালিশকারীর বিরুদ্ধে, সেই সালিশকারীর সামনে চ্যালেঞ্জ জানানোর কোনো প্রশ্ন ওঠে না। এই ধরনের ক্ষেত্রে, অর্থাৎ যে মামলা ধারা ১২(৫)-এর অধীনে পড়ে, সেখানে আইনের বিষয় হিসেবে (অর্থাৎ ডি জ্যুর) সালিশকারী ধারা ১২(৫)-এর অধীনে তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম হওয়ায় ধারা ১৪(১)(ক) আকৃষ্ট হয়, কারণ তিনি সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য অযোগ্য। এইভাবে, তার ম্যান্ডেট স্বয়ংক্রিয়ভাবে শেষ হয়ে যায়, এবং তারপরে ধারা ১৪(১) এর অধীনে অন্য একজন সালিসকারী তাকে প্রতিস্থাপন করবেন।

যদি তার কার্য সম্পাদনে ডি জ্যুর অক্ষমতা নিয়ে কোনো বিতর্ক দেখা দেয়, তবে কোনো পক্ষকে ম্যান্ডেটের সমাপ্তি সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য আদালতে আবেদন করতে হবে, যদি না পক্ষগণের মধ্যে অন্য কোনো চুক্তি থাকে। সুতরাং, ধারা ১২(৫)-এর সমস্ত ক্ষেত্রে, কোনো চ্যালেঞ্জ জানানোর প্রক্রিয়া উপলব্ধ নেই। যদি কোনো সালিশকারী ডি জ্যুর তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম হওয়া সত্ত্বেও বহাল থাকেন, কারণ তিনি ধারা ১২(৫)-এর সাথে পঠিত সপ্তম তফসিলের উল্লিখিত কোনো শ্রেণীতে পড়েন, তবে কোনো পক্ষ আদালতে আবেদন করতে পারে, যা তখন সিদ্ধান্ত নেবে যে তার ম্যান্ডেট সমাপ্ত হয়েছে কিনা। [অনুচ্ছেদ ১৬, ১৭][১১৪-এফ-জি; ১১৬-এ-জি]

২.২ বর্তমান মামলায়, এটা স্পষ্ট যে আপিলকারীর নিয়ন্ত্রণ পরিচালক নিজেই সালিশকারী হিসেবে কাজ করতে পারতেন না, কারণ তিনি সপ্তম তফসিলের ৫ নং আইটেমের অধীনে সালিশকারী হিসেবে কাজ করার জন্য অযোগ্য বিবেচিত হয়েছিলেন। এই অযোগ্য ব্যক্তি নিজে অন্য সালিশকারী নিয়োগ করতে পারতেন কিনা তা কেবল এই আদালতের টিআরএফ লিমিটেড মামলার ০৩.০৭.২০১৭ তারিখের রায়ে স্পষ্ট করা হয়েছিল, যেখানে এই আদালত রায় দিয়েছিল যে কোনো অযোগ্য ব্যক্তি কর্তৃক নিয়োগ শুরু থেকেই বাতিল বলে গণ্য হবে। এই মামলায় কোনো সন্দেহ নেই যে ২০১৫ সালের ২৩.১০ তারিখে সংবিধি বইতে ধারা ১২(৫) প্রবর্তনের পরেই বিরোধ দেখা দিয়েছিল এবং সালিশকারী ২০১৫ সালের ২৩.১০ তারিখের অনেক পরে নিযুক্ত হয়েছিলেন। টিআরএফ লিমিটেড মামলার রায়ে কোথাও বলা হয়নি যে এটি কেবলমাত্র ভবিষ্যতের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে। ২০১৫ সালের সংশোধনী আইনের ২৬ ধারা স্পষ্ট করে যে ২০১৫ সালের সংশোধনী আইন ২০১৫ সালের ২৩.১০ তারিখ বা তার পরে শুরু হওয়া সালিশি কার্যক্রমে প্রযোজ্য হবে। আপিলকারীর কার্যালয় আদেশ (এপিও) নিজেই ২০১৪ সালের, যেখানে নিয়ন্ত্রণ পরিচালক কর্তৃক নিয়োগ ২০১৫ সালের সংশোধনী আইনের পরে, ঠিক যেমন টিআরএফ লিমিটেড মামলার ক্ষেত্রে হয়েছিল। টিআরএফ লিমিটেড মামলায় এই আদালতের অবসরপ্রাপ্ত বিচারকের নিয়োগ আইনত অকার্যকর বলে বাতিল করা বিবেচনা করে, বর্তমান মামলায় সালিশকারীর নিয়োগও একই পরিণতি অনুসরণ করবে। [অনুচ্ছেদ ১৮][১১৬-এইচ; ১১৭-বি-জি]

৩. এই মামলার তথ্যের ভিত্তিতে ধারা ১২(৫)-এর শর্তাংশের প্রযোজ্যতা।

আইনের ৪ নম্বর ধারায় আচরণগতভাবে আপত্তি জানানোর অধিকারের দাবি পরিত্যাগের বিষয়টি উল্লেখ করা হয়েছে, কিন্তু ধারা ১২(৫) এর শর্তাবলী কেবল তখনই প্রযোজ্য হবে যখন পক্ষগুলির মধ্যে বিরোধ দেখা দিলে, পক্ষগুলি লিখিতভাবে একটি স্পষ্ট চুক্তির মাধ্যমে ধারা ১২-এর উপ-ধারা (৫) এর প্রযোজ্যতা পরিত্যাগ করে। এই কারণে, আইনের ৭ নম্বর ধারার সাদৃশ্যের উপর ভিত্তি করে যুক্তিটিও প্রত্যাখ্যান করতে হবে।

ভারত ব্রডব্যান্ড নেটওয়ার্ক লিমিটেড বনাম ইউনাইটেড ১০১

টেলিকমস লিমিটেড

৭ ধারায় সালিশি চুক্তির কথা বলা হয়েছে যা অবশ্যই লিখিত হতে হবে, এবং তারপর ব্যাখ্যা করা হয়েছে যে এই ধরনের চুক্তি সেই নথিগুলিতে অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে যা এই ধরনের চুক্তির রেকর্ড প্রদান করে। অন্যদিকে, ১২(৫) ধারায় "সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তি"-এর কথা বলা হয়েছে। সুতরাং, একটি "সুস্পষ্ট" লিখিত চুক্তি থাকা আবশ্যক। এই চুক্তিটি এমন একটি চুক্তি হতে হবে যার মাধ্যমে উভয় পক্ষ, শ্রী খান সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য অযোগ্য এই তথ্য সম্পূর্ণরূপে জানার পরেও, এগিয়ে যায় এবং বলে যে তাদের তাকে সেই পদে বহাল রাখার জন্য সম্পূর্ণ বিশ্বাস এবং আস্থা রয়েছে। বর্তমান মামলার ঘটনায় এমন কোনো সুস্পষ্ট চুক্তি প্রকাশ পায়নি। হাইকোর্ট কর্তৃক মামলার তথ্যের ভিত্তিতে একটি সুস্পষ্ট চুক্তি নির্দেশক হিসাবে যে নিয়োগপত্রের উপর নির্ভর করা হয়েছে তার তারিখ ১৭.০১.২০১৭। এই তারিখে, আপিলকারীর নিয়ন্ত্রণ পরিচালক নিশ্চিতভাবে অবগত ছিলেন না যে শ্রী খানকে তার দ্বারা নিযুক্ত করা যাবে না কারণ সপ্তম তফসিলের সাথে পঠিত ১২(৫) ধারা কেবল নিয়ন্ত্রণ পরিচালকের নিজের সালিশকারী হিসেবে নিয়োগের অবৈধতার দিকে ইঙ্গিত করে। শ্রী খানের অবৈধ নিয়োগ কেবলমাত্র টিআরএফ লিমিটেড মামলায় সুপ্রিম কোর্ট কর্তৃক আইনের ঘোষণার পরেই স্পষ্ট হয়েছিল, যা কেবলমাত্র ০৩.০৭.২০১৭ তারিখে হয়েছিল। এই তারিখের পরে, শ্রী খানের নিয়োগের বৈধতা সম্পর্কে পক্ষগণের মধ্যে কোনো সুস্পষ্ট চুক্তি থাকার পরিবর্তে, আপিলকারী ০৭.১০.২০১৭ তারিখে একক সালিশকারীর কাছে একটি আবেদন দাখিল করে, সালিশকারীর দৃষ্টি টিআরএফ লিমিটেড মামলার রায়ের দিকে আকর্ষণ করে এবং তাকে ঘোষণা করতে বলে যে তিনি ডি জ্যুর সালিশকারী হিসেবে কাজ করতে অক্ষম হয়ে পড়েছেন। বিতর্কিত রায় সঠিক নয় যখন এটি বর্তমান মামলার তথ্যের উপর আইনের ৪ ধারা, ৭ ধারা, ১২(৪) ধারা, ১৩(২) ধারা এবং ১৬(২) ধারা প্রয়োগ করে এবং এই মর্মে বিবৃতি দেয় যে আপিলকারীকে সালিশকারীর যোগ্যতা নিয়ে প্রশ্ন তোলার অনুমতি দেওয়া যাবে না, কারণ সে নিজেই সালিশকারী নিয়োগ করেছে। [অনুচ্ছেদ ২০][১১৮-বি-এইচ; ১১৯-এ-সি]

টিআরএফ লিমিটেড বনাম এনার্গো ইঞ্জিনিয়ারিং প্রোজেক্টস লিমিটেড (২০১৭) ৮ এসসিসি ৩77: [২০১৭] ৭ এসসিআর ৪০৯; ভোয়েস্টাল্পাইন শিয়েন জিএমবিএইচ বনাম দিল্লি মেট্রো রেল কর্পোরেশন লিমিটেড (২০১৭) ৪ এসসিসি ৬৬৫; এইচআরডি কর্পোরেশন বনাম গেল (ইন্ডিয়া) লিমিটেড (২০১৮) ১২ এসসিসি ৪৭১: [২০১৭] ১১ এসসিআর ৮৫৭ - নির্ভর করা হয়েছে।

অল ইন্ডিয়া পাওয়ার ইঞ্জিনিয়ার ফেডারেশন বনাম সাসন পাওয়ার লিমিটেড (২০১৭) ১ এসসিসি ৪৮৭: [২০১৬] ৯ এসসিআর ৯০১; বাসু পি. শেঠি বনাম হোটেল বন্দনা প্যালেস (২০১৪) ৫ এসসিসি ৬৬০: [২০১৪] ৯ এসসিআর ৩৮; বিএসএনএল বনাম মটোরোলা ইন্ডিয়া (পি) লিমিটেড (২০০৯) ২ এসসিসি ৩৩৭: [২০০৮] ১৩ এসসিআর ৪৪৫ – প্রযোজ্য নয় বলে রায় দেওয়া হয়েছে।

মামলা প্রসঙ্গ

[২০১৭] ৭ এসসিআর ৪০৯	নির্ভর করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ৫
(২০১৭) ৪ এসসিসি ৬৬৫	নির্ভর করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ১১
[২০১৭] ১১ এসসিআর ৮৫৭	নির্ভর করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ১২
[২০১৬] ৯ এসসিআর ৯০১	প্রযোজ্য নয় বলে রায় দেওয়া হয়েছে	অনুচ্ছেদ ২১
[২০১৪] ৯ এসসিআর ৩৮	প্রযোজ্য নয় বলে রায় দেওয়া হয়েছে	অনুচ্ছেদ ২১
[২০০৮] ১৩ এসসিআর ৪৪৫	প্রযোজ্য নয় বলে রায় দেওয়া হয়েছে	অনুচ্ছেদ ২১

দেওয়ানি আপিল এখতিয়ার: ২০১৯ সালের দেওয়ানি আপিল নং ৩৯৭২।

দিল্লির হাইকোর্টের ২২.১১.২০১৭ তারিখের রায় ও আদেশ থেকে, নতুন দিল্লি, আবেদন ওএমপি (টি) (কোম) ৮৪/২০১৭। সাথে

২০১৯ সালের দেওয়ানি আপিল নং ৩৯৭৩। আপিলকারীর পক্ষে বিক্রমজিৎ ব্যানার্জী, অতিরিক্ত সলিসিটর জেনারেল, চন্দন কুমার, অনিরুদ্ধ পি. মায়ী, অ্যাডভোকেটগণ।

প্রতিবাদীর পক্ষে এস. বি. উপাধ্যায়, সিনিয়র অ্যাডভোকেট, পবন উপাধ্যায়, এস. এস. শাস্ত্রী, সর্বজিৎ প্রতাপ সিং, মিসেস অনিশা উপাধ্যায়, নিশান্ত কুমার, ইউএনইউসি লিগ্যাল এলএলপি, সি. এম. প্যাটেল, অ্যাডভোকেটগণ।আদালতের রায় প্রদান করেছেনআর. এফ. নরিম্যান, বিচারপতি। ১. অনুমতি মঞ্জুর করা হলো।

২. বর্তমান আপিলগুলি সালিশি ও আপস আইন, ১৯৯৬ ["আইন"]-এর ১২(৫) ধারার ব্যাখ্যার একটি আকর্ষণীয় প্রশ্ন উত্থাপন করে।

৩. আপিলকারী, ভারত ব্রডব্যান্ড নেটওয়ার্ক লিমিটেড ["বিবিএনএল"], ০৫.০৮.২০১৩ তারিখে একটি দরপত্র আহ্বান করে জিপিওএন সরঞ্জাম এবং সৌরবিদ্যুৎ সরঞ্জাম সরবরাহ, ইনস্টলেশন, কমিশনিং এবং রক্ষণাবেক্ষণের জন্য একটি টার্নকি প্রকল্পের জন্য দরপত্র আহ্বান করেছিল।

প্রতিবাদী সফল এল১ দরদাতা ছিল। আপিলকারী ৩০.০৯.২০১৪ তারিখে একটি অগ্রিম ক্রয় আদেশ ["এপিও"] জারি করেছিল। চুক্তির সাধারণ (বাণিজ্যিক) শর্তাবলী ["জিসিসি"]-এর ।।।.২০.১ ধারায় সালিশের বিধান রয়েছে। উক্ত ধারাটি নিম্নরূপ:

"।।।.২০ সালিশি

।।।.২০.১ চুক্তির অধীনে বা তার সাথে সম্পর্কিত কোনো প্রশ্ন, বিরোধ বা পার্থক্য দেখা দিলে (চুক্তিতে বিশেষভাবে যার সিদ্ধান্ত প্রদানের বিধান রয়েছে সেই বিষয়গুলি ব্যতীত), তা সিএমডি, বিবিএনএল-এর একমাত্র সালিশির কাছে পাঠানো হবে অথবা যদি তার পদ পরিবর্তিত হয় বা তার কার্যালয় বিলুপ্ত হয়, তবে সেই ক্ষেত্রে সিএমডি, বিবিএনএল-এর কার্যকারিতা (তার নিজস্ব দায়িত্বের অতিরিক্ত বা অন্যথায়) অর্পিত কর্মকর্তাকে অথবা যে পদেই সেই কর্মকর্তাকে অভিহিত করা হোক না কেন (এরপর উক্ত কর্মকর্তা হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে), তার একমাত্র সালিশির কাছে পাঠানো হবে, এবং যদি সিএমডি বা উক্ত কর্মকর্তা সালিশি হিসাবে কাজ করতে অক্ষম বা অনিচ্ছুক হন, তবে সিএমডি বা উক্ত কর্মকর্তা কর্তৃক নিযুক্ত অন্য কোনো ব্যক্তির একমাত্র সালিশির কাছে পাঠানো হবে। সালিশকারী নিয়োগের চুক্তিটি সালিশি ও আপস আইন ১৯৯৬ অনুসারে হবে। সালিশকারী সরকারি কর্মচারী বা তাকে চুক্তির সাথে সম্পর্কিত বিষয়টি দেখতে হবে বা সরকারি কর্মচারী/পিএসইউ কর্মচারী হিসাবে তার দায়িত্ব পালনের সময় তিনি বিরোধপূর্ণ বিষয়গুলির সবকটিতে বা যেকোনোটিতে তার মতামত প্রকাশ করেছেন এই যুক্তিতে এই ধরনের কোনো নিয়োগের বিরুদ্ধে কোনো আপত্তি থাকবে না। সালিশকারীর রায় চূড়ান্ত এবং চুক্তির উভয় পক্ষের উপর বাধ্যতামূলক হবে। যদি এমন কোনো সালিশকারী যার কাছে বিষয়টি মূলত পাঠানো হয়েছিল, তার বদলি হয় বা তিনি পদত্যাগ করেন বা অন্য কোনো কারণে কাজ করতে অক্ষম হন, তবে সিএমডি, বিবিএনএল বা উক্ত কর্মকর্তা চুক্তির শর্তাবলী অনুসারে অন্য কোনো ব্যক্তিকে সালিশকারী হিসাবে কাজ করার জন্য নিয়োগ করবেন এবং সেইভাবে নিযুক্ত ব্যক্তি তার পূর্বসূরি কর্তৃক যেখানে কাজটি অসমাপ্ত রাখা হয়েছিল সেই পর্যায় থেকে কাজ চালিয়ে যেতে অধিকারী হবেন।"

৪. যেহেতু পক্ষগণের মধ্যে বিরোধ ও পার্থক্য দেখা দিয়েছিল, তাই প্রতিবাদী তার ০৩.০১.২০১৭ তারিখের চিঠির মাধ্যমে উপরোক্ত সালিশি ধারা আহ্বান করে এবং ৩০.০৯.২০১৪ তারিখের উপরোক্ত এপিও থেকে উদ্ভূত বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য আপিলকারীর চেয়ারম্যান এবং ব্যবস্থাপনা পরিচালককে একজন স্বাধীন এবং নিরপেক্ষ সালিসকারী নিয়োগের আহ্বান জানানো হয়েছে।

১৭.০১.২০১৭ তারিখের একটি চিঠির মাধ্যমে, আপিলকারীর চেয়ারম্যান ও নিয়ন্ত্রণ পরিচালক, জিসিসি-তে থাকা সালিশি ধারা অনুসারে, পক্ষগণের মধ্যে উদ্‌ভূত বিরোধগুলির বিচার ও নিষ্পত্তির জন্য শ্রী কে.এইচ. খানকে একমাত্র সালিশকারী হিসাবে মনোনীত করেছিলেন। তিনি এটিও স্পষ্ট করেছিলেন যে পক্ষগণ উক্ত একমাত্র সালিশকারীর কাছে তাদের দাবি এবং পাল্টা দাবি দাখিল করতে স্বাধীন থাকবে।

৫. ০৩.০৭.২০১৭ তারিখে, এই আদালত টিআরএফ লিমিটেড বনাম এনার্গো ইঞ্জিনিয়ারিং প্রোজেক্টস লিমিটেড, (২০১৭) ৮ এসসিসি ৩৭৭ ["টিআরএফ লিমিটেড"] মামলায় তার রায়ে বলেছিল যে যেহেতু সালিশির পক্ষগুলির মধ্যে একটি কোম্পানির নিয়ন্ত্রণ পরিচালক নিজেই সালিশকারী হিসাবে কাজ করার জন্য অযোগ্য ছিলেন, তাই সেই অযোগ্য ব্যক্তি সালিশকারী নিয়োগ করতে পারতেন না এবং এই ধরনের যেকোনো নিয়োগ বাতিল বলে গণ্য হবে।

৬. উপরোক্ত রায় বিবেচনা করে, আপিলকারী নিজেই যেহেতু উপরোক্ত একমাত্র সালিশকারীকে নিয়োগ করেছিল, তাই উক্ত রায়ের উল্লেখ করে এবং এই মর্মে বিবৃতি দিয়েছিল যে এটি আইনের ঘোষণা হওয়ায়, রায়ের আগে করা সালিশকারীদের নিয়োগগুলি রক্ষা করা হয়নি। সুতরাং, একমাত্র সালিশকারীর কাছে এই প্রার্থনা করা হয়েছিল যে যেহেতু তিনি ডি জ্যুর সালিশকারী হিসাবে তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম, তাই তার উচিত কার্যক্রম থেকে নিজেকে প্রত্যাহার করে নেওয়া যাতে পক্ষগণ তার স্থলে অন্য সালিশকারী নিয়োগের জন্য হাইকোর্টের কাছে যেতে পারে। ২১.১০.২০১৭ তারিখের একটি আদেশের মাধ্যমে, শ্রী খান উভয় পক্ষের বক্তব্য শুনে কোনো কারণ উল্লেখ না করে আপিলকারীর আবেদন খারিজ করে দেন। এর ফলে আপিলকারী ২৮.১০.২০১৭ তারিখে দিল্লি হাইকোর্টে আইনের ১৪ এবং ১৫ ধারার অধীনে একটি পিটিশন দাখিল করে এই মর্মে বিবৃতি দেওয়ার জন্য যে সালিশকারী ডি জ্যুর তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম হয়ে পড়েছেন এবং তার স্থলে অন্য সালিশকারী নিয়োগ করা হোক। বিতর্কিত ২২.১১.২০১৭ তারিখের রায়ের মাধ্যমে, এই পিটিশন খারিজ করা হয়েছিল, এই মর্মে বিবৃতি দিয়ে যে যে ব্যক্তি সালিশকারীকে নিয়োগ করেছে সে নিজেই কার্যক্রমে অংশগ্রহণের পরে এই আপত্তি তুলতে বাধাগ্রস্ত যে এই ধরনের সালিশকারীকে নিয়োগ করা যাবে না। যাই হোক না কেন, আইনের ১২(৫) ধারার শর্তাংশের অধীনে, যেহেতু আপিলকারী নিজেই শ্রী খানকে নিয়োগ করেছে, এবং প্রতিবাদী কোনো প্রকার রিজার্ভেশন ছাড়াই, লিখিতভাবে একটি দাবির বিবৃতি দাখিল করেছে, তাই এটিকে একটি সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তি হিসাবে গণ্য করা হবে, যা ফলস্বরূপ আইনের ১২(৫) ধারার প্রযোজ্যতা ত্যাগ করার সমতুল্য হবে।

৭. আপিলকারীর পক্ষে উপস্থিত বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর জেনারেল শ্রী বিক্রমজিৎ ব্যানার্জী আইনের ১২ থেকে ১৪ ধারার উপর, সেইসাথে টিআরএফ লিমিটেড (উপরে) মামলার রায়ের উপর নির্ভর করেছেন এবং যুক্তি দিয়েছেন যে শ্রী খানের নিয়োগ সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার যোগ্যতার প্রশ্নে যায়, যার ফলে নিয়োগ শুরু থেকেই বাতিল। অধিকন্তু, টিআরএফ লিমিটেড (উপরে) মামলার রায় আইনের ঘোষণামূলক এবং এই মামলার তথ্যের উপর প্রযোজ্য হবে। আরও, পক্ষগণের মধ্যে বিরোধ দেখা দেওয়ার পরে শ্রী খানের নিয়োগে সম্মত হওয়ার বিষয়ে কোনো সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তি না থাকায়, বর্তমান মামলায় শর্তাংশ প্রযোজ্য হবে না।

৮. প্রতিবাদীর পক্ষে উপস্থিত বিজ্ঞ সিনিয়র অ্যাডভোকেট শ্রী শরদ যাদব বিতর্কিত রায়ের যুক্তির সমর্থন করেছেন এবং আরও বলেছেন যে ধারা ১২(৪) স্পষ্ট করে যে কোনো পক্ষ তার নিযুক্ত সালিশকারীর নিয়োগকে কেবলমাত্র সেই কারণগুলির ভিত্তিতে চ্যালেঞ্জ করতে পারে যা নিয়োগের পরে তার গোচরে এসেছে। বর্তমান মামলার তথ্যের ভিত্তিতে, যেহেতু ধারা ১২(৫) এবং সপ্তম তফসিল ২০১৫ সালের ২৩.১০ তারিখ থেকে সংবিধি বইতে ছিল, তাই আপিলকারী সম্পূর্ণরূপে অবগত ছিল যে আপিলকারীর নিয়ন্ত্রণ পরিচালক সপ্তম তফসিলের ৫ নং আইটেমের দ্বারা প্রভাবিত হবেন এবং ফলস্বরূপ, তার দ্বারা করা যেকোনো নিয়োগ বাতিল বলে গণ্য হবে। এই কারণে, ধারা ১২(৪) আপিলকারী কর্তৃক ধারা ১৪ এবং ১৫-এর অধীনে দাখিলকৃত পিটিশনের উপর একটি বাধা হিসাবে কাজ করে। আরও, ধারা ১৩(২) স্পষ্ট করে যে যে পক্ষ সালিশকারীর নিয়োগকে চ্যালেঞ্জ করতে ইচ্ছুক, তাকে ধারা ১২(৩)-এ উল্লিখিত পরিস্থিতি সম্পর্কে অবগত হওয়ার ১৫ দিনের মধ্যে সালিশকারীর কাছে চ্যালেঞ্জের কারণগুলির একটি লিখিত বিবৃতি পাঠাতে হবে। স্বীকার্যভাবে, উক্ত ধারায় নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে এটি করা হয়নি, যার ফলে আপিলকারী কর্তৃক দাখিলকৃত উপরোক্ত পিটিশন খারিজ করা উচিত। ধারা ১২(৫)-এর শর্তাংশের বিষয়ে, শ্রী যাদব যুক্তি দিয়েছেন যে ধারা ১২(৫)-এর শর্তাংশে "সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তি" বর্তমান মামলার তথ্যের ভিত্তিতে স্পষ্টভাবে পূরণ করা হয়েছে। এটি পক্ষগণের মধ্যে একটি আনুষ্ঠানিক চুক্তির আকারে থাকার প্রয়োজন নেই, তবে হাইকোর্ট কর্তৃক সঠিকভাবে ধরে নেওয়া হয়েছে, আপিলকারী কর্তৃক জারিকৃত নিয়োগপত্র এবং প্রতিবাদী কর্তৃক সালিশকারীর কাছে দাখিলকৃত দাবির বিবৃতি থেকে এটি স্পষ্টতই বোঝা যায়, যা ফলস্বরূপ ধারা ১২(৫)-এর প্রযোজ্যতা ত্যাগ করার সমতুল্য।

৯. ২৪৬তম আইন কমিশন রিপোর্টের পরিপ্রেক্ষিতে, আইনটিতে গুরুত্বপূর্ণ পরিবর্তন আনা হয়েছে। এই মামলার তথ্যের ক্ষেত্রে, আইনের ১১ ধারার পূর্ববর্তী উপধারা ১১(৮)১-এর পরিবর্তে উপধারা ১১(৮) প্রতিস্থাপিত করা হয়েছে, আইনের ১২ ধারার পূর্ববর্তী উপধারা ১২(১)২-এর পরিবর্তে উপধারা ১২(১) প্রতিস্থাপিত করা হয়েছে এবং আইনের ১২(৪) ধারার পরে একটি নতুন ধারা ১২(৫)৩ যোগ করা হয়েছে। আইনের ১৪(১) ধারার প্রারম্ভিক বাক্যগুলিও প্রতিস্থাপিত করা হয়েছে

১০. সংশোধনের পরে, উপরোক্ত ধারাগুলি, সেইসাথে আইনের ৪ ধারা, নিম্নরূপভাবে স্থাপন করা হলো:

"৪. আপত্তির অধিকার ত্যাগ। যে পক্ষ জানে যে—

(ক) এই অংশের কোনো বিধান যা থেকে পক্ষগণ বিচ্যুত হতে পারে, অথবা

(খ) সালিশি চুক্তির অধীনে কোনো প্রয়োজনীয়তা,

পালন করা হয়নি এবং তবুও অযথা বিলম্ব না করে বা, যদি সেই আপত্তি জানানোর জন্য কোনো সময়সীমা নির্ধারণ করা থাকে, সেই সময়সীমার মধ্যে সেই অ-পালনের বিরুদ্ধে তার আপত্তি না জানিয়ে সালিশি কার্যক্রমের সাথে অগ্রসর হয়, তবে তাকে সেইভাবে আপত্তি জানানোর তার অধিকার ত্যাগ করেছে বলে গণ্য করা হবে।"

"১১. সালিশকারী নিয়োগ।—

(৮) সুপ্রিম কোর্ট অথবা, যেমন ক্ষেত্র হতে পারে, হাইকোর্ট অথবা সেই আদালত কর্তৃক মনোনীত ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান, নিয়োগের পূর্বে"

১ ২০১৬ সালের ৩ নং আইন দ্বারা প্রতিস্থাপিত, ৬(iv) ধারা (২৩.১০.২০১৫ থেকে কার্যকর)। প্রতিস্থাপনের পূর্বে, ১১(৮) ধারা নিম্নরূপ ছিল:

"১১. সালিশকারী নিয়োগ।— (৮) প্রধান বিচারপতি অথবা তার দ্বারা মনোনীত ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান, সালিশকারী নিয়োগের সময়—

(ক) পক্ষগণের চুক্তিতে সালিশকারীর জন্য প্রয়োজনীয় কোনো যোগ্যতা; এবং

(খ) অন্য বিবেচনাগুলি যা একজন স্বাধীন ও নিরপেক্ষ সালিশকারীর নিয়োগ নিশ্চিত করার সম্ভাবনা রাখে—

যথাযথভাবে বিবেচনা করবে।"

২ ২০১৬ সালের ৩ নং আইন দ্বারা প্রতিস্থাপিত, ৮(i) ধারা (২৩.১০.২০১৫ থেকে কার্যকর)। প্রতিস্থাপনের পূর্বে, ১২(১) ধারা নিম্নরূপ ছিল:

"১২. চ্যালেঞ্জের ভিত্তি। (১) যখন কোনো ব্যক্তিকে সালিশকারী হিসাবে তার সম্ভাব্য নিয়োগের বিষয়ে যোগাযোগ করা হয়, তখন তিনি লিখিতভাবে এমন কোনো পরিস্থিতি প্রকাশ করবেন যা তার স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দিতে পারে।"

৩ ২০১৬ সালের ৩ নং আইন দ্বারা সন্নিবেশিত, ৮(ii) ধারা (২৩.১০.২০১৫ থেকে কার্যকর)।

৪ ২০১৬ সালের ৩ নং আইন দ্বারা প্রতিস্থাপিত, ৯ ধারা (২৩.১০.২০১৫ থেকে কার্যকর)। প্রতিস্থাপনের পূর্বে, ১৪(১) ধারা নিম্নরূপ ছিল:

"১৪. কাজ করতে ব্যর্থতা বা অসম্ভাব্যতা। (১) কোনো সালিশকারীর ম্যান্ডেট সমাপ্ত হবে যদি—"

এক জন সালিশকারী, সম্ভাব্য সালিশকারীর কাছ থেকে ১২ ধারার উপধারা (১) অনুসারে লিখিতভাবে একটি প্রকাশ চাইবেন, এবং যথাযথ মনোযোগ দেবেন—

(ক) পক্ষগণের চুক্তিতে সালিশকারীর জন্য প্রয়োজনীয় কোনো যোগ্যতার প্রতি; এবং

(খ) প্রকাশের বিষয়বস্তু এবং অন্যান্য বিবেচনার প্রতি যা একজন স্বাধীন ও নিরপেক্ষ সালিশকারীর নিয়োগ নিশ্চিত করার সম্ভাবনা রাখে।

"১২. চ্যালেঞ্জের ভিত্তি।—(১) যখন কোনো ব্যক্তিকে সালিশকারী হিসাবে তার সম্ভাব্য নিয়োগের বিষয়ে যোগাযোগ করা হয়, তখন তিনি লিখিতভাবে এমন কোনো পরিস্থিতি প্রকাশ করবেন—

(ক) যেমন কোনো পক্ষের সাথে বা বিরোধের বিষয়বস্তুর সাথে আর্থিক, ব্যবসায়িক, পেশাগত বা অন্য কোনো ধরনের অতীত বা বর্তমান প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ সম্পর্ক বা স্বার্থের অস্তিত্ব, যা তার স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দিতে পারে; এবং

(খ) যা সালিশির জন্য পর্যাপ্ত সময় দিতে এবং বিশেষ করে বারো মাসের মধ্যে সম্পূর্ণ সালিশি প্রক্রিয়া সম্পন্ন করার তার ক্ষমতাকে প্রভাবিত করতে পারে।

ব্যাখ্যা ১.—পঞ্চম তফসিলে বর্ণিত ভিত্তিগুলি নির্ধারণে সাহায্য করবে যে এমন পরিস্থিতি বিদ্যমান কিনা যা কোনো সালিশকারীর স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দেয়।

ব্যাখ্যা ২.—এই ধরনের ব্যক্তিকে ষষ্ঠ তফসিলে নির্দিষ্ট আকারে প্রকাশ করতে হবে।

(২) একজন সালিশকারী, তার নিয়োগের সময় থেকে এবং সালিশি প্রক্রিয়া চলাকালীন, অযথা বিলম্ব না করে পক্ষগণকে উপধারা (১)-এ উল্লিখিত যেকোনো পরিস্থিতি লিখিতভাবে প্রকাশ করবেন যদি না তারা ইতিমধ্যেই তার কাছ থেকে সেই বিষয়ে অবগত থাকে।

(৩) একজন সালিশকারীকে কেবল তখনই চ্যালেঞ্জ করা যেতে পারে যদি—

(ক) এমন পরিস্থিতি বিদ্যমান থাকে যা তার স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দেয়, অথবা

(খ) তার পক্ষগণের সম্মত যোগ্যতা না থাকে।

(৪) কোনো পক্ষ তার দ্বারা নিযুক্ত বা যার নিয়োগে সে অংশগ্রহণ করেছে, এমন সালিশকারীকে কেবলমাত্র সেই কারণগুলির ভিত্তিতে চ্যালেঞ্জ করতে পারে যা নিয়োগ সম্পন্ন হওয়ার পরে তার গোচরে এসেছে।

(৫) বিপরীত কোনো পূর্ব চুক্তি থাকা সত্ত্বেও, যেকোনো ব্যক্তি যার পক্ষগণ বা আইনজীবী বা বিরোধের বিষয়বস্তুর সাথে সম্পর্ক সপ্তম তফসিলে উল্লিখিত কোনো শ্রেণীর অধীনে পড়ে, তিনি সালিশকারী হিসাবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য অযোগ্য হবেন:

তবে শর্ত থাকে যে পক্ষগণ, তাদের মধ্যে বিরোধ দেখা দেওয়ার পরে, একটি সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তির মাধ্যমে এই উপধারার প্রযোজ্যতা ত্যাগ করতে পারে।"

"১৩. চ্যালেঞ্জের পদ্ধতি।—(১) উপধারা (৪) সাপেক্ষে, পক্ষগণ সালিশকারীকে চ্যালেঞ্জ করার একটি পদ্ধতি নির্ধারণ করতে স্বাধীন।

(২) উপধারা (১)-এ উল্লিখিত কোনো চুক্তি না থাকলে, যে পক্ষ কোনো সালিশকারীকে চ্যালেঞ্জ করতে ইচ্ছুক, সালিশি ট্রাইব্যুনালের গঠন সম্পর্কে অবগত হওয়ার বা ধারা ১২-এর উপধারা (৩)-এ উল্লিখিত কোনো পরিস্থিতি সম্পর্কে অবগত হওয়ার পনেরো দিনের মধ্যে সালিশি ট্রাইব্যুনালের কাছে চ্যালেঞ্জের কারণগুলির একটি লিখিত বিবৃতি পাঠাবে।

(৩) উপধারা (২)-এর অধীনে চ্যালেঞ্জকৃত সালিশকারী যদি তার পদ থেকে সরে না দাঁড়ান বা অন্য পক্ষ চ্যালেঞ্জে সম্মত না হয়, তবে সালিশি ট্রাইব্যুনাল চ্যালেঞ্জের উপর সিদ্ধান্ত নেবে।

(৪) পক্ষগণ কর্তৃক সম্মত কোনো পদ্ধতির অধীনে বা উপধারা (২)-এর অধীনে পদ্ধতির অধীনে যদি কোনো চ্যালেঞ্জ সফল না হয়, তবে সালিশি ট্রাইব্যুনাল সালিশি কার্যক্রম চালিয়ে যাবে এবং একটি সালিশি রায় দেবে।

(৫) উপধারা (৪)-এর অধীনে যেখানে একটি সালিশি রায় দেওয়া হয়, সালিশকারীকে চ্যালেঞ্জকারী পক্ষ ধারা ৩৪ অনুসারে সেই সালিশি রায় বাতিল করার জন্য আবেদন করতে পারে।

(৬) উপধারা (৫)-এর অধীনে দাখিলকৃত আবেদনের ভিত্তিতে যেখানে একটি সালিশি রায় বাতিল করা হয়, আদালত সিদ্ধান্ত নিতে পারে যে চ্যালেঞ্জকৃত সালিশকারী কোনো ফি পাওয়ার অধিকারী কিনা।"

"১৪. কাজ করতে ব্যর্থতা বা অসম্ভাব্যতা।—(১) কোনো সালিশকারীর ম্যান্ডেট সমাপ্ত হবে এবং তার স্থলে অন্য সালিশকারী নিযুক্ত হবেন, যদি—"

(ক) তিনি আইনত বা কার্যত তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম হন অথবা অন্য কোনো কারণে অযথা বিলম্ব না করে কাজ করতে ব্যর্থ হন; এবং

(খ) তিনি তার পদ থেকে সরে যান অথবা পক্ষগণ তার ম্যান্ডেটের সমাপ্তিতে সম্মত হন।

(২) উপধারা (১)-এর দফা (ক)-তে উল্লিখিত কোনো ভিত্তি সম্পর্কে যদি কোনো বিতর্ক থাকে, তবে কোনো পক্ষ, পক্ষগণের মধ্যে অন্য কোনো চুক্তি না থাকলে, ম্যান্ডেটের সমাপ্তি সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য আদালতে আবেদন করতে পারে।

(৩) যদি, এই ধারা বা ধারা ১৩-এর উপধারা (৩)-এর অধীনে, কোনো সালিশকারী তার পদ থেকে সরে যান অথবা কোনো পক্ষ কোনো সালিশকারীর ম্যান্ডেটের সমাপ্তিতে সম্মত হন, তবে এর অর্থ এই হবে না যে এই ধারা বা ধারা ১২-এর উপধারা (৩)-এ উল্লিখিত কোনো ভিত্তির বৈধতা স্বীকার করা হয়েছে।"

১১. ধারা ১২(৫) এর আগে সুপ্রিম কোর্টের তিনটি রায়ে আলোচিত হয়েছে। ভোয়েস্টাল্পাইন শিয়েন জিএমবিএইচ বনাম দিল্লি মেট্রো রেল কর্পোরেশন লিমিটেড, (২০১৭) ৪ এসসিসি ৬৬৫ মামলায়, এই আদালত উপরোক্ত আইন কমিশন রিপোর্টের সুপারিশগুলি বিস্তারিতভাবে বিবেচনা করে, এবং ধারা ১২-তে সংশোধনী আনার আগের আইনের উল্লেখ করে তারপর রায় দেয়:

"২৩. এটিও অস্বীকার করা যায় না যে সপ্তম তফসিল আইবিএ নির্দেশিকাগুলির উপর ভিত্তি করে তৈরি, যা স্পষ্টভাবে আন্তর্জাতিক ভিত্তিক অনুশীলনগুলির একটি উপস্থাপনা হিসাবে বিবেচিত হয় এবং বিধি, মামলা আইন এবং বিভিন্ন বিচারব্যবস্থার আইনগত মতামতের উপর ভিত্তি করে তৈরি।"

"২৫. সালিশকারীদের নিরপেক্ষতা অর্থাৎ তাদের স্বাধীনতা এবং নিরপেক্ষতা আনয়নের লক্ষ্যে ধারা ১২ সংশোধন করা হয়েছে। সংশোধিত বিধানটি সেই "পরিস্থিতিগুলি" চিহ্নিত করার জন্য প্রণীত হয়েছে যা সালিশকারীর স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে "ন্যায্য সন্দেহ" সৃষ্টি করে। যদি সেখানে উল্লিখিত সেই পরিস্থিতিগুলির কোনো একটি বিদ্যমান থাকে, তবে তা পক্ষপাতিত্বের ন্যায্য আশঙ্কা সৃষ্টি করবে। আইনের পঞ্চম তফসিল সেই ভিত্তিগুলি গণনা করে যা এই প্রকৃতির ন্যায্য সন্দেহের জন্ম দিতে পারে। একইভাবে, সপ্তম তফসিল সেই পরিস্থিতিগুলি উল্লেখ করে যা ধারা ১২-এর উপধারা (৫)-এর বিধানগুলিকে আকৃষ্ট করবে এবং বিপরীত যেকোনো পূর্ব চুক্তিকে।

এই মামলার প্রেক্ষাপটে, এটা উল্লেখ করা প্রাসঙ্গিক যে কেবলমাত্র যদি কোনো সালিশকারী কোনো পক্ষের কর্মচারী, পরামর্শদাতা, উপদেষ্টা হন অথবা তার কোনো অতীত বা বর্তমান ব্যবসায়িক সম্পর্ক থাকে, তবে তিনি সালিশকারী হিসাবে কাজ করার জন্য অযোগ্য বিবেচিত হন। একইভাবে, সেই ব্যক্তি সালিশকারীর ভূমিকা পালনের জন্য অযোগ্য বিবেচিত হন, যিনি কোনো পক্ষের অধিভুক্ত সংস্থার ব্যবস্থাপক, পরিচালক বা ব্যবস্থাপনার অংশ অথবা যার একক নিয়ন্ত্রণকারী প্রভাব রয়েছে যদি অধিভুক্ত সংস্থাটি সালিশিতে বিরোধপূর্ণ বিষয়গুলির সাথে সরাসরি জড়িত থাকে। একইভাবে, যে ব্যক্তিরা নিয়োগকারী পক্ষ বা নিয়োগকারী পক্ষের অধিভুক্ত সংস্থাকে নিয়মিত পরামর্শ দিতেন, তারা অক্ষম। তফসিল ৫ এবং তফসিল ৭-এ একটি বিস্তৃত তালিকা দেওয়া হয়েছে এবং স্বীকার্যভাবে প্রতিবাদী কর্তৃক তালিকাভুক্ত ব্যক্তিরা উক্ত তালিকার কোনো আইটেমের আওতায় পড়েন না।"

১২. এইচআরডি কর্পোরেশন বনাম গেল (ইন্ডিয়া) লিমিটেড, (২০১৮) ১২ এসসিসি ৪৭১ মামলায়, এই আদালত আইনের ১২ ধারা এবং পঞ্চম, ষষ্ঠ ও সপ্তম তফসিলের সংশোধনীগুলি উল্লেখ করার পরে, নিম্নরূপ রায় দিয়েছে:

"১২. ২০১৬ সালের সংশোধনী আইনের পরে, আইনটিতে এমন ব্যক্তিদের মধ্যে একটি দ্বৈততা তৈরি করা হয়েছে যারা সালিশকারী হিসাবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য "অযোগ্য" হয়ে পড়েন, এবং এমন ব্যক্তি যাদের স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহ বিদ্যমান। যেহেতু অযোগ্যতা নিয়োগের মূলে আঘাত হানে, তাই সপ্তম তফসিলের সাথে পঠিত ১২(৫) ধারা স্পষ্ট করে যে যদি সালিশকারী সপ্তম তফসিলে নির্দিষ্ট কোনো একটি শ্রেণীতে পড়েন, তবে তিনি সালিশকারী হিসাবে কাজ করার জন্য "অযোগ্য" হয়ে পড়েন। একবার তিনি অযোগ্য হয়ে গেলে, এটি স্পষ্ট যে, ১৪(১)(ক) ধারার অধীনে, তিনি তখন আইনত তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম হয়ে পড়েন কারণ, আইনের দৃষ্টিতে, তিনি "অযোগ্য" হিসাবে বিবেচিত হন। কোনো সালিশকারী আইনত তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম কিনা তা নির্ধারণের জন্য, ১৩ ধারার অধীনে সালিশি ট্রাইব্যুনালে যাওয়ার প্রয়োজন নেই। যেহেতু এই ধরনের ব্যক্তির আরও অগ্রসর হওয়ার জন্য অন্তর্নিহিত এখতিয়ারের অভাব থাকবে, তাই এই ভিত্তিতে তার ম্যান্ডেট সমাপ্ত করার বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য ১৪(২) ধারার অধীনে আদালতে একটি আবেদন দাখিল করা যেতে পারে। এর বিপরীতে, এমন চ্যালেঞ্জে যেখানে পঞ্চম তফসিলে উল্লিখিত ভিত্তিগুলি প্রকাশ করা হয়, যা সালিশকারীর স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দেয়, স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কিত এই ধরনের সন্দেহগুলিকে ১৩ ধারার অধীনে সালিশি ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক নির্দিষ্ট চ্যালেঞ্জের তথ্যের ভিত্তিতে বাস্তবতার বিষয় হিসাবে নির্ধারণ করতে হবে।"

১৩. যদি কোনো চ্যালেঞ্জ সফল না হয়, এবং সালিশি ট্রাইব্যুনাল সিদ্ধান্ত নেয় যে সালিশকারী/সালিশকারীদের স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে কোনো ন্যায়সঙ্গত সন্দেহ নেই, তবে ট্রাইব্যুনালকে অবশ্যই ধারা ১৩(৪)-এর অধীনে সালিশি কার্যক্রম চালিয়ে যেতে হবে এবং একটি রায় দিতে হবে। এই ধরনের রায় দেওয়ার পরেই, পঞ্চম তফসিলে থাকা ভিত্তির উপর সালিশকারীর নিয়োগকে চ্যালেঞ্জকারী পক্ষ উপরোক্ত ভিত্তির উপর ধারা ৩৪ অনুসারে সালিশি রায় বাতিল করার জন্য আবেদন করতে পারে। অতএব, এটি স্পষ্ট যে বিচারপতি দোবিয়া এবং বিচারপতি লাহোটীর নিয়োগের বিরুদ্ধে পঞ্চম তফসিলে থাকা কোনো চ্যালেঞ্জ এই পর্যায়ে বিবেচনা করা যাবে না, তবে সালিশি ট্রাইব্যুনাল রায় দেওয়ার পরেই তা বিবেচনা করা হবে। অতএব, আমরা পঞ্চম তফসিলে থাকা বিষয়গুলির উপর কোনো মতামত প্রকাশ করছি না যার অধীনে আপিলকারী উভয় সালিশকারীর নিয়োগকে চ্যালেঞ্জ করতে পারে। ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক রায় দেওয়ার পরেই তারা তা করতে পারবে।"

"১৪. পঞ্চম এবং সপ্তম তফসিলে প্রদত্ত ভিত্তির তালিকা আইবিএ নির্দেশিকা, বিশেষ করে এর লাল এবং কমলা তালিকা থেকে নেওয়া হয়েছে। উপরোক্ত নির্দেশিকাতে তিনটি তালিকা রয়েছে। লাল তালিকা, যার মধ্যে অ-মওকুফযোগ্য এবং মওকুফযোগ্য নির্দেশিকা রয়েছে, "আরও গুরুতর" এবং "গুরুতর" পরিস্থিতিগুলিকে অন্তর্ভুক্ত করে, "আরও গুরুতর" আপত্তিগুলি অ-মওকুফযোগ্য। অন্যদিকে, কমলা তালিকা এমন পরিস্থিতিগুলির একটি তালিকা যা সালিশকারীর নিরপেক্ষতা বা স্বাধীনতা সম্পর্কে সন্দেহের জন্ম দিতে পারে, যার ফলস্বরূপ সালিশকারীর এই ধরনের পরিস্থিতিগুলি প্রকাশ করার কর্তব্য রয়েছে। সবুজ তালিকা এমন পরিস্থিতিগুলির একটি তালিকা যেখানে বস্তুনিষ্ঠ দৃষ্টিকোণ থেকে কোনো প্রকৃত স্বার্থের সংঘাত বিদ্যমান নেই, যার ফলে সালিশকারীর কোনো প্রকাশের কর্তব্য নেই। এই নির্দেশিকাগুলি প্রথম ২০০৪ সালে প্রবর্তিত হয়েছিল এবং তার পরে বিশ্বব্যাপী সালিশির অভিজ্ঞতা দেখার পরে সংশোধন করা হয়েছে। এর প্রথম অংশে, নিরপেক্ষতা, স্বাধীনতা এবং প্রকাশ সম্পর্কিত সাধারণ মান নির্ধারণ করা হয়েছে।"

"১৭. এটা লক্ষ্য করা যাবে যে পঞ্চম তফসিলের ১ থেকে ১৯ নং আইটেমগুলি উপরোক্ত সপ্তম তফসিলের আইটেমগুলির সাথে অভিন্ন। এই আইটেমগুলি পঞ্চম তফসিলেও উপস্থিত থাকার একমাত্র কারণ হল সালিশকারীর দ্বারা প্রকাশের উদ্দেশ্য, কারণ প্রস্তাবিত সালিশকারী

যদি পঞ্চম তফসিলের ১ থেকে ৩৪ নং আইটেমের শর্তানুসারে তার জড়িত থাকার বিষয়টি লিখিতভাবে প্রকাশ না করেন, তবে এই ধরনের প্রকাশ অনুপস্থিত থাকবে, সেক্ষেত্রে পক্ষগণ অসুবিধায় পড়বে কারণ এই ধরনের তথ্য প্রায়শই কেবলমাত্র সালিশকারীর ব্যক্তিগত জ্ঞানের মধ্যেই থাকে। এই কারণেই মনে হয় যে ১ থেকে ১৯ নং আইটেমগুলি পঞ্চম তফসিলেও উপস্থিত রয়েছে।"

১৩. টিআরএফ লিমিটেড (উপরে) মামলায়, এই আদালত আইনের ১২(৫) ধারার উল্লেখ করেছে একটি কর্পোরেশনের নিয়ন্ত্রণ পরিচালক কর্তৃক সালিশকারী নিয়োগের প্রেক্ষাপটে, যিনি সপ্তম তফসিলের অধীনে সালিশকারী হিসাবে কাজ করার জন্য অযোগ্য হয়েছিলেন। এই আদালত রায় দিয়েছে:

"৫০. প্রথমে, আমরা দফা (ঘ) নিয়ে আলোচনা করব। এতে কোনো দ্বিমত নেই যে আইনের ১২(৫) ধারা অনুসারে, যদি কোনো ব্যক্তি সপ্তম তফসিলে নির্দিষ্ট কোনো শ্রেণীর অধীনে পড়েন তবে তিনি সালিশকারী হিসাবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য অযোগ্য হবেন। সপ্তম তফসিলে ব্যবহৃত ভাষার কারণে এতে কোনো সন্দেহ নেই এবং থাকতে পারে না যে কর্পোরেশনের নিয়ন্ত্রণ পরিচালক আইনের কার্যকারিতার ফলে অযোগ্য হয়ে পড়েছেন। আপিলকারীর বিজ্ঞ সিনিয়র কাউন্সেলের বক্তব্য হল যে একবার নিয়ন্ত্রণ পরিচালক অযোগ্য হয়ে গেলে, তিনি মনোনীত করার জন্যও অযোগ্য হয়ে যান। উক্ত বক্তব্যের বিরোধিতা করে, প্রতিবাদীর বিজ্ঞ সিনিয়র কাউন্সিল যুক্তি দিয়েছেন যে অযোগ্যতা কোনো মনোনীত ব্যক্তির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হতে পারে না যদি তিনি কর্পোরেশনের না হন এবং আরও যখন যথাযথ ও প্রয়োজনীয় প্রকাশ থাকে। আমরা মনে করি এটা স্পষ্ট করা উপযুক্ত যে বর্তমান মামলায় আমরা প্রকাশ, বস্তুনিষ্ঠতা, নিরপেক্ষতা বা অন্য কোনো অনুরূপ পরিস্থিতির সাথে সংশ্লিষ্ট নই। আমরা এককভাবে এই বিষয়টি নিয়ে উদ্বিগ্ন যে, আইনের কার্যকারিতার ফলে অযোগ্য হওয়ার পরে, নিয়ন্ত্রণ পরিচালক এখনও সালিশকারী মনোনীত করার যোগ্য কিনা। পুনরাবৃত্তির ঝুঁকি নিয়ে আমরা বলতে পারি যে যখন দুটি পক্ষ থাকে, তখন একজন সালিশকারী মনোনীত করতে পারে এবং অন্যজন অন্য সালিশকারী নিয়োগ করতে পারে। সেটি সম্পূর্ণ ভিন্ন পরিস্থিতি। যদি পক্ষগুলিকে তাদের নিজ নিজ সালিশকারী মনোনীত করার জন্য কোনো ধারা থাকে, তবে তাদের মনোনীত করার কর্তৃত্বকে প্রশ্ন করা যায় না। সেই পরিস্থিতিতে সত্যিই যা প্রশ্নবিদ্ধ হতে পারে তা হল পদ্ধতিগত সম্মতি এবং আইনের অধীনে এবং এর সাথে সংযুক্ত তফসিলগুলিতে প্রদত্ত নিয়মাবলীর উপর নির্ভর করে তাদের সালিশকারীর যোগ্যতা। তবে, এখানে এমন একটি মামলা যেখানে নিয়ন্ত্রণ পরিচালক হলেন "নামাঙ্কিত একমাত্র সালিশকারী" এবং তাকে তার স্থলে অন্য একজনকে সালিশকারী হিসাবে মনোনীত করার ক্ষমতাও প্রদান করা হয়েছে। সুতরাং, একটি সূক্ষ্ম পার্থক্য রয়েছে....."

"৫৪. এই পরিস্থিতিতে, বিতর্কের মূল বিষয় হবে, একজন অযোগ্য সালিশকারী, যেমন নিয়ন্ত্রণ পরিচালক, অন্য একজন সালিশকারীকে মনোনীত করতে পারেন কিনা, যিনি অন্যথায় যোগ্য এবং একজন সম্মানীয় ব্যক্তি হতে পারেন। পূর্বে যেমন বলা হয়েছে, আমরা বস্তুনিষ্ঠতা বা ব্যক্তিগত সম্মানজনকতার সাথে উদ্বিগ্ন নই। আমরা কেবল নিয়ন্ত্রণ পরিচালকের কর্তৃত্ব বা ক্ষমতার সাথে উদ্বিগ্ন। আমাদের বিশ্লেষণ অনুসারে, আমরা এই সিদ্ধান্তে উপনীত হতে বাধ্য যে একবার আইনের কার্যকারিতার ফলে সালিশকারী অযোগ্য হয়ে গেলে, তিনি অন্য কাউকে সালিশকারী হিসাবে মনোনীত করতে পারেন না। আইনের ১২(৫) ধারায় বর্ণিত বিধান অনুসারে সালিশকারী অযোগ্য হন। আইনে এটা ধারণাতীত যে কোনো বিধিবদ্ধভাবে অযোগ্য ব্যক্তি অন্য কোনো ব্যক্তিকে মনোনীত করতে পারে। বলার অপেক্ষা রাখে না, একবার ভিত্তি ভেঙে গেলে, উপরি কাঠামো ভেঙে যেতে বাধ্য। ভিত্তি ছাড়া কোনো ভবন থাকতে পারে না। অথবা অন্যভাবে বললে, একবার নিয়ন্ত্রণ পরিচালক-এর একমাত্র সালিশকারী হিসাবে পরিচিতি হারিয়ে গেলে, অন্য কাউকে সালিশকারী হিসাবে মনোনীত করার ক্ষমতাও বিলুপ্ত হয়ে যায়। অতএব, হাইকোর্ট কর্তৃক প্রকাশিত মতামত সমর্থনযোগ্য নয় এবং আমরা তা বলছি।"

১৪. উপরোক্ত সিদ্ধান্তগুলির একটি সারসংক্ষেপ থেকে এটা স্পষ্ট যে সালিশি ও আপস (সংশোধনী) আইন, ২০১৫ ["সংশোধনী আইন, ২০১৫"] দ্বারা প্রতিস্থাপিত ১২(১) ধারা স্পষ্ট করে যে যখন কোনো ব্যক্তিকে সালিশকারী হিসাবে তার সম্ভাব্য নিয়োগের বিষয়ে যোগাযোগ করা হয়, তখন তার কর্তব্য হল লিখিতভাবে এমন কোনো পরিস্থিতি প্রকাশ করা যা তার স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দিতে পারে। ষষ্ঠ তফসিলে নির্দিষ্ট আকারে প্রকাশ করতে হবে, এবং পঞ্চম তফসিলে বর্ণিত ভিত্তিগুলি নির্ধারণে সাহায্য করবে যে এমন পরিস্থিতি বিদ্যমান কিনা যা কোনো সালিশকারীর স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দেয়। একবার এটি করা হলে, ১২(৪) ধারার সতর্কতা সাপেক্ষে ১২(৩) ধারার অধীনে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহ দেখা দেওয়ার ভিত্তিতে সালিশকারীর নিয়োগকে চ্যালেঞ্জ করা যেতে পারে। চ্যালেঞ্জের পদ্ধতিটি তখন ১৩ ধারায় নির্ধারিত সময়সীমা ১৩(২) ধারার সাথে উল্লেখ করা হয়েছে।

গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হলো যে সালিশি ট্রাইব্যুনালকে প্রথমে উক্ত চ্যালেঞ্জের উপর সিদ্ধান্ত নিতে হবে, এবং যদি তা সফল না হয়, তবে ট্রাইব্যুনাল কার্যক্রম চালিয়ে যাবে এবং একটি রায় দেবে। রায় ঘোষণার পরেই সালিশকারীর নিয়োগকে চ্যালেঞ্জকারী পক্ষ আইনের ৩৪ ধারা অনুসারে এই ধরনের রায় বাতিল করার জন্য আবেদন করতে পারে।

১৫. অন্যদিকে, ধারা ১২(৫) একটি নতুন বিধান যা সালিশকারীর ডি জ্যুর কার্য সম্পাদনে অক্ষমতার সাথে সম্পর্কিত। এই ধারার অধীনে, ধারা ১২(৫)-এর অ-নন-অবস্ট্যান্ট ক্লজ দ্বারা বিপরীত যেকোনো পূর্বের চুক্তি বাতিল হয়ে যায় যখনই কোনো ব্যক্তির সাথে পক্ষগণের বা আইনজীবী বা বিরোধের বিষয়বস্তুর সম্পর্ক সপ্তম তফসিলের অধীনে পড়ে। উপধারাটি তখন ঘোষণা করে যে এই ধরনের ব্যক্তি সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য "অযোগ্য" হবেন। এই অযোগ্যতা দূর করার একমাত্র উপায় হলো শর্তাংশ, যা আবারও একটি বিশেষ বিধান যা বলে যে পক্ষগণ, তাদের মধ্যে বিরোধ দেখা দেওয়ার পরে, একটি সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তির মাধ্যমে ধারা ১২(৫)-এর প্রযোজ্যতা ত্যাগ করতে পারে। সুতরাং, এটা স্পষ্ট যে যেখানে, পক্ষগণের মধ্যে যেকোনো চুক্তির অধীনে, কোনো ব্যক্তি সপ্তম তফসিলের উল্লিখিত যেকোনো শ্রেণীতে পড়েন, তিনি আইনের বিষয় হিসেবে সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য অযোগ্য। এই অযোগ্যতা দূর করার একমাত্র উপায়, আবারও, আইনের মাধ্যমে, হলো পক্ষগণ তাদের মধ্যে বিরোধ দেখা দেওয়ার পরে, একটি "সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তি" দ্বারা এই উপধারার প্রযোজ্যতা ত্যাগ করতে পারে। স্পষ্টতই, "সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তি"-এর অর্থ হলো এমন একজন ব্যক্তি যাকে সপ্তম তফসিল দ্বারা নিষিদ্ধ করা হয়েছে, কিন্তু পক্ষগণ (তাদের মধ্যে বিরোধ দেখা দেওয়ার পরে) যাকে এমন একজন ব্যক্তি হিসাবে উল্লেখ করে যার উপর তাদের বিশ্বাস রয়েছে যদিও সেই ব্যক্তি সপ্তম তফসিল দ্বারা নিষিদ্ধ।

১৬. আইন কমিশন রিপোর্ট, যা আমাদের কয়েকটি রায়ে বিস্তারিতভাবে উল্লেখ করা হয়েছে, স্পষ্ট করে যে সালিশি প্রক্রিয়ার কিছু ন্যূনতম স্তরের স্বাধীনতা এবং নিরপেক্ষতা থাকা উচিত, পক্ষগণের চুক্তি নির্বিশেষে। এই কারণে, আইন কমিশন তখন খুঁজে পেয়েছিল:

"৫৯. কমিশন সালিশকারীর সম্ভাব্য নিয়োগের পর্যায়ে, এমন কোনো সম্পর্ক বা স্বার্থের অস্তিত্ব সম্পর্কে নির্দিষ্ট প্রকাশের প্রয়োজনীয়তা প্রস্তাব করেছে যা ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দিতে পারে।

ভারত ব্রডব্যান্ড নেটওয়ার্ক লিমিটেড বনাম ইউনাইটেড ১১৫

টেলিকমস লিমিটেড [আর. এফ. নরিমান, বিচারপতি.]

কমিশন চতুর্থ তফসিল অন্তর্ভুক্ত করার প্রস্তাব করেছে, যা আন্তর্জাতিক সালিশিতে স্বার্থের সংঘাত সম্পর্কিত আইবিএ নির্দেশাবলীর লাল এবং কমলা তালিকা থেকে নেওয়া হয়েছে, এবং যা এই ধরনের ন্যায়সঙ্গত সন্দেহ সৃষ্টিকারী পরিস্থিতি বিদ্যমান কিনা তা নির্ধারণের জন্য একটি "নির্দেশিকা" হিসাবে বিবেচিত হবে।

অন্যদিকে, আইনের প্রস্তাবিত ধারা ১২ (৫) এবং আইবিএ নির্দেশাবলীর লাল তালিকা থেকে (উপরে যেমন) শ্রেণীগুলিকে অন্তর্ভুক্তকারী পঞ্চম তফসিলের শর্তানুসারে, সালিশকারী হিসাবে নিযুক্ত হওয়ার প্রস্তাবিত ব্যক্তি বিপরীত কোনো পূর্ব চুক্তি থাকা সত্ত্বেও সেইভাবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য অযোগ্য হবেন। যদি এই ধরনের কোনো অযোগ্য ব্যক্তিকে সালিশকারী হিসাবে নিযুক্ত করার চেষ্টা করা হয়, তবে তিনি ১৪ ধারার প্রস্তাবিত ব্যাখ্যা অনুসারে আইনত তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম বলে গণ্য হবেন। অতএব, যদিও বৃহত্তর তালিকাভুক্ত শ্রেণীগুলির (যেমন চতুর্থ তফসিলে বর্ণিত, এবং আইবিএ নির্দেশাবলীর লাল এবং কমলা তালিকার উপর ভিত্তি করে) ক্ষেত্রে প্রকাশের প্রয়োজন, সালিশকারী হিসাবে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্যতা (এবং ফলস্বরূপ আইনত কাজ করতে অক্ষমতা) পরিস্থিতিগুলির একটি ছোট এবং আরও গুরুতর উপ-সেট থেকে আসে (যেমন পঞ্চম তফসিলে বর্ণিত, এবং আইবিএ নির্দেশাবলীর লাল তালিকার উপর ভিত্তি করে)।

৬০. তবে, কমিশন মনে করে যে প্রকৃত এবং খাঁটি পক্ষগণের স্বায়ত্তশাসনকে অবশ্যই সম্মান করা উচিত, এবং কিছু পরিস্থিতিতে, পক্ষগণকে প্রস্তাবিত পঞ্চম তফসিলে নির্ধারিত অযোগ্যতার শ্রেণীগুলিও মওকুফ করার অনুমতি দেওয়া উচিত। এটি পারিবারিক সালিশি বা অন্যান্য সালিশির ক্ষেত্রে হতে পারে যেখানে কোনো ব্যক্তি তার স্বাধীনতা এবং নিরপেক্ষতা সম্পর্কে বস্তুনিষ্ঠ "ন্যায়সঙ্গত সন্দেহ" থাকা সত্ত্বেও বিরোধের পক্ষগণের অন্ধ বিশ্বাস এবং আস্থা অর্জন করে। এই ধরনের পরিস্থিতি মোকাবিলার জন্য, কমিশন ধারা ১২ (৫)-এর শর্তাংশ প্রস্তাব করেছে, যেখানে পক্ষগণ, তাদের মধ্যে বিরোধ দেখা দেওয়ার পরে, একটি সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তির মাধ্যমে প্রস্তাবিত ধারা ১২ (৫)-এর প্রযোজ্যতা ত্যাগ করতে পারে। অন্য সকল ক্ষেত্রে, প্রস্তাবিত ধারা ১২ (৫)-এর সাধারণ নিয়ম অনুসরণ করতে হবে। যদি কোনো সালিশকারী নিয়োগের সাথে সম্পর্কিত বিষয়ে হাইকোর্টের কাছে যাওয়া হয়, তবে কমিশন ধারা ১২ (১)-এর শর্তানুসারে প্রকাশ চাওয়া প্রস্তাব করেছে, এবং সেই প্রেক্ষাপটে হাইকোর্ট বা মনোনীত ব্যক্তিকে সালিশকারী নিয়োগের সময় এই ধরনের প্রকাশের বিষয়বস্তুর প্রতি "যথাযথ মনোযোগ" দিতে হবে।

(মূল অংশে জোর দেওয়া হয়েছে)

সুতরাং, এটা দেখা যাবে যে পক্ষগণের স্বায়ত্তশাসন কেবলমাত্র কিছু ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতেই সম্মানিত হবে যা পারিবারিক সালিশি বা অন্যান্য সালিশিতে ঘটতে পারে যেখানে কোনো ব্যক্তি তার স্বাধীনতা এবং নিরপেক্ষতা সম্পর্কে বস্তুনিষ্ঠভাবে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহ থাকা সত্ত্বেও বিরোধের পক্ষগণের বিষয়ভিত্তিক অন্ধ বিশ্বাস এবং আস্থা অর্জন করে।

১৭. সুতরাং, ধারা ১২, ১৩ এবং ১৪-এর পরিকল্পনা হলো যে যেখানে কোনো সালিশকারী লিখিতভাবে এমন তথ্য প্রকাশ করেন যা তার স্বাধীনতা বা নিরপেক্ষতা সম্পর্কে ন্যায়সঙ্গত সন্দেহের জন্ম দিতে পারে, সেই সালিশকারীর নিয়োগকে ধারা ১২(১) থেকে ১২(৪) সহ পঠিত ধারা ১৩ অনুসারে চ্যালেঞ্জ করা যেতে পারে। তবে, যেখানে এই ব্যক্তি সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য "অযোগ্য" হন, সেখানে এই ধরনের সালিশকারীর বিরুদ্ধে, সেই সালিশকারীর সামনে চ্যালেঞ্জ জানানোর কোনো প্রশ্ন ওঠে না। এই ধরনের ক্ষেত্রে, অর্থাৎ যে মামলা ধারা ১২(৫)-এর অধীনে পড়ে, সেখানে আইনের ধারা ১৪(১)(ক) আকৃষ্ট হয় কারণ সালিশকারী আইনের বিষয় হিসেবে (অর্থাৎ ডি জ্যুর) ধারা ১২(৫)-এর অধীনে তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম হন, যেহেতু তিনি সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য অযোগ্য। এই কারণে, তার ম্যান্ডেট স্বয়ংক্রিয়ভাবে সমাপ্ত হয় এবং ধারা ১৪(১)-এর অধীনে অন্য সালিশকারী দ্বারা তাকে প্রতিস্থাপিত করা হবে। যদি তার কার্য সম্পাদনে ডি জ্যুর অক্ষমতা নিয়ে কোনো বিতর্ক দেখা দেয়, তবে কোনো পক্ষকে ম্যান্ডেটের সমাপ্তি সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য আদালতে আবেদন করতে হবে, যদি না পক্ষগণের মধ্যে অন্য কোনো চুক্তি থাকে। সুতরাং, ধারা ১২(৫)-এর সমস্ত ক্ষেত্রে, কোনো চ্যালেঞ্জ জানানোর প্রক্রিয়া উপলব্ধ নেই। যদি কোনো সালিশকারী ডি জ্যুর তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম হওয়া সত্ত্বেও বহাল থাকেন, কারণ তিনি ধারা ১২(৫)-এর সাথে পঠিত সপ্তম তফসিলের উল্লিখিত কোনো শ্রেণীতে পড়েন, তবে কোনো পক্ষ আদালতে আবেদন করতে পারে, যা তখন সিদ্ধান্ত নেবে যে তার ম্যান্ডেট সমাপ্ত হয়েছে কিনা। ধারা ১৪-এর অধীনে সাধারণত যে প্রশ্নগুলি উঠতে পারে তা হলো এই ব্যক্তি সপ্তম তফসিলের উল্লিখিত কোনো শ্রেণীর অন্তর্ভুক্ত কিনা, অথবা আইনের ১২(৫) ধারার শর্তাংশে প্রদত্ত মওকুফ আছে কিনা। আইনের বিষয় হিসেবে, এটা মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে আইনের ১২(৫) ধারার শর্তাংশকে আইনের ৪ ধারার সাথে তুলনা করতে হবে। ৪ ধারা আচরণের মাধ্যমে মওকুফের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য; যেখানে ১২(৫) ধারার শর্তাংশ কেবলমাত্র পক্ষগণের মধ্যে বিরোধ দেখা দেওয়ার পরে করা সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তির মাধ্যমে মওকুফের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

১৮. বর্তমান মামলার তথ্যের ভিত্তিতে, এটা স্পষ্ট যে আপিলকারীর নিয়ন্ত্রণ পরিচালক নিজেই সালিশকারী হিসেবে কাজ করতে পারতেন না, কারণ তিনি সপ্তম তফসিলের ৫ নং আইটেমের অধীনে সালিশকারী হিসেবে কাজ করার জন্য অযোগ্য বিবেচিত হয়েছিলেন, যা নিম্নরূপ পাঠ করা হয়েছে:

"পক্ষগণ বা আইনজীবীর সাথে সালিশকারীর সম্পর্ক

৫. সালিশকারী যদি কোনো পক্ষের অধিভুক্ত সংস্থার ব্যবস্থাপক, পরিচালক বা ব্যবস্থাপনার অংশ হন, অথবা যদি তার অনুরূপ নিয়ন্ত্রণকারী প্রভাব থাকে এবং যদি সেই অধিভুক্ত সংস্থা সালিশিতে বিরোধপূর্ণ বিষয়গুলির সাথে সরাসরি জড়িত থাকে"

এই ধরনের অযোগ্য ব্যক্তি নিজে অন্য সালিশকারী নিয়োগ করতে পারতেন কিনা তা কেবল এই আদালতের টিআরএফ লিমিটেড (উপরে) মামলার ০৩.০৭.২০১৭ তারিখের রায়ে স্পষ্ট করা হয়েছিল, এই আদালত রায় দিয়েছিল যে কোনো অযোগ্য ব্যক্তি কর্তৃক নিয়োগ শুরু থেকেই বাতিল বলে গণ্য হবে। সুতরাং, কেবলমাত্র ০৩.০৭.২০১৭ তারিখে এটা নিঃসন্দেহে স্পষ্ট হয়েছিল যে শ্রী খানের নিয়োগ শুরু থেকেই বাতিল বলে গণ্য হবে। যেহেতু এই ধরনের নিয়োগ "যোগ্যতা"-র প্রশ্নে যায়, অর্থাৎ বিষয়ের মূলে আঘাত করে, তাই এটা স্পষ্ট যে শ্রী খানের নিয়োগ বাতিল বলে গণ্য হবে। এই মামলায় কোনো সন্দেহ নেই যে ২০১৫ সালের ২৩.১০ তারিখে সংবিধি বইতে ধারা ১২(৫) প্রবর্তনের পরেই বিরোধ দেখা দিয়েছিল এবং শ্রী খানকে ২০১৫ সালের ২৩.১০ তারিখের অনেক পরে নিয়োগ করা হয়েছিল। টিআরএফ লিমিটেড (উপরে) মামলার রায়ে কোথাও বলা হয়নি যে এটি কেবলমাত্র ভবিষ্যতের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে, অর্থাৎ শ্রী খানের মতো ব্যক্তিদের নিয়োগ রায়ের তারিখের আগে করা হলে তা বৈধ হবে। ২০১৫ সালের সংশোধনী আইনের ২৬ ধারা স্পষ্ট করে যে ২০১৫ সালের সংশোধনী আইন ২০১৫ সালের ২৩.১০ তারিখ বা তার পরে শুরু হওয়া সালিশি কার্যক্রমে প্রযোজ্য হবে। প্রকৃতপক্ষে, রায় নিজেই সালিশকারী নিয়োগের আদেশ বাতিল করে দিয়েছিল, যা ছিল ২৭.০১.২০১৬ তারিখের একটি আদেশ, যার মাধ্যমে প্রতিবাদীর নিয়ন্ত্রণ পরিচালক ১০.০৫.২০১৪ তারিখের ক্রয় আদেশের ৩৩(ঘ) ধারা অনুসারে এই আদালতের একজন প্রাক্তন বিচারপতিকে একমাত্র সালিশকারী হিসাবে মনোনীত করেছিলেন। এটা লক্ষ্য করা যাবে যে বর্তমান মামলার ঘটনাগুলি কিছুটা অনুরূপ। এপিও নিজেই ২০১৪ সালের, যেখানে নিয়ন্ত্রণ পরিচালক কর্তৃক নিয়োগ ২০১৫ সালের সংশোধনী আইনের পরে, ঠিক যেমন টিআরএফ লিমিটেড (উপরে) মামলার ক্ষেত্রে হয়েছিল। টিআরএফ লিমিটেড (উপরে) মামলায় এই আদালতের একজন প্রাক্তন বিচারকের নিয়োগ আইনত অকার্যকর বলে বাতিল করা বিবেচনা করে, বর্তমান মামলায় শ্রী খানের নিয়োগও একই পরিণতি অনুসরণ করবে।

১৯. তবে, প্রতিবাদীর পক্ষে উপস্থিত বিজ্ঞ সিনিয়র অ্যাডভোকেট যুক্তি দিয়েছেন যে ধারা ১২(৪) আদালতে আপিলকারীর আবেদনকে বাধা দেবে। ধারা ১২(৪) কেবলমাত্র তখনই প্রযোজ্য হবে যখন কোনো সালিশকারীর বিরুদ্ধে চ্যালেঞ্জ জানানো হয়, অন্যান্য বিষয়ের সাথে, একই পক্ষ কর্তৃক যে পক্ষ সেই সালিশকারীকে নিয়োগ করেছে। এটি তখন আইনের ১৩ ধারায় বর্ণিত চ্যালেঞ্জ পদ্ধতির দিকে ইঙ্গিত করে।

আইনের ধারা ১২(৫) এর অধীনে একজন সালিসকারীর নিয়োগের অযোগ্যতার কারণে আইনত, তার দায়িত্ব পালনে অক্ষম হওয়ায়, তার ম্যান্ডেট শেষ হয়ে গেছে কিনা তা নির্ধারণের জন্য ধারা ১৪(২) এর অধীনে আদালতে করা আবেদনের ক্ষেত্রে ধারা ১২(৪) প্রযোজ্য হবে না।

২০. এরপর আমরা এই মামলার তথ্যের ভিত্তিতে ধারা ১২(৫)-এর শর্তাংশের প্রযোজ্যতার বিষয়ে আলোচনা করব। আইনের ৪ ধারার বিপরীতে যা আচরণের মাধ্যমে আপত্তির অধিকারের অনুমিত ত্যাগ নিয়ে কাজ করে, ধারা ১২(৫)-এর শর্তাংশ কেবলমাত্র তখনই প্রযোজ্য হবে যদি পক্ষগণের মধ্যে বিরোধ দেখা দেওয়ার পরে, পক্ষগণ একটি সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তির মাধ্যমে ধারা ১২-এর উপধারা (৫)-এর প্রযোজ্যতা ত্যাগ করে। এই কারণে, আইনের ৭ ধারার উপমা-ভিত্তিক যুক্তিও প্রত্যাখ্যান করতে হবে। ৭ ধারায় সালিশি চুক্তির কথা বলা হয়েছে যা অবশ্যই লিখিত হতে হবে, এবং তারপর ব্যাখ্যা করা হয়েছে যে এই ধরনের চুক্তি সেই নথিগুলিতে অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে যা এই ধরনের চুক্তির রেকর্ড প্রদান করে। অন্যদিকে, ১২(৫) ধারায় "সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তি"-এর কথা বলা হয়েছে। "সুস্পষ্ট লিখিত চুক্তি" অভিব্যক্তিটি আচরণের মাধ্যমে অনুমিত চুক্তির বিপরীতে শব্দে গঠিত চুক্তিকে বোঝায়। এখানে, ভারতীয় চুক্তি আইন, ১৮৭২-এর ৯ ধারা গুরুত্বপূর্ণ হয়ে ওঠে। এটি বলে:

"৯. প্রতিশ্রুতি, সুস্পষ্ট ও উহ্য। যতক্ষণ কোনো প্রস্তাব বা কোনো প্রতিশ্রুতির স্বীকৃতি শব্দে করা হয়, ততক্ষণ সেই প্রতিশ্রুতিকে সুস্পষ্ট বলা হয়। যতক্ষণ এই ধরনের প্রস্তাব বা স্বীকৃতি শব্দ ব্যতীত অন্যভাবে করা হয়, ততক্ষণ সেই প্রতিশ্রুতিকে উহ্য বলা হয়।"

সুতরাং, একটি "সুস্পষ্ট" লিখিত চুক্তি থাকা আবশ্যক। এই চুক্তিটি এমন একটি চুক্তি হতে হবে যার মাধ্যমে উভয় পক্ষ, শ্রী খান সালিশকারী হিসেবে নিযুক্ত হওয়ার জন্য অযোগ্য এই তথ্য সম্পূর্ণরূপে জানার পরেও, এগিয়ে যায় এবং বলে যে তাদের তাকে সেই পদে বহাল রাখার জন্য সম্পূর্ণ বিশ্বাস এবং আস্থা রয়েছে। বর্তমান মামলার ঘটনায় এমন কোনো সুস্পষ্ট চুক্তি প্রকাশ পায়নি। হাইকোর্ট কর্তৃক মামলার তথ্যের ভিত্তিতে একটি সুস্পষ্ট চুক্তি নির্দেশক হিসাবে যে নিয়োগপত্রের উপর নির্ভর করা হয়েছে তার তারিখ ১৭.০১.২০১৭। এই তারিখে, আপিলকারীর নিয়ন্ত্রণ পরিচালক নিশ্চিতভাবে অবগত ছিলেন না যে শ্রী খানকে তার দ্বারা নিযুক্ত করা যাবে না কারণ সপ্তম তফসিলের সাথে পঠিত ১২(৫) ধারা কেবল নিয়ন্ত্রণ পরিচালকের নিজের সালিশকারী হিসেবে নিয়োগের অবৈধতার দিকে ইঙ্গিত করে। শ্রী খানের অবৈধ নিয়োগ কেবলমাত্র টিআরএফ লিমিটেড (উপরে) মামলায় সুপ্রিম কোর্ট কর্তৃক আইনের ঘোষণার পরেই স্পষ্ট হয়েছিল, যা আমরা উপরে দেখেছি, কেবলমাত্র ০৩.০৭.২০১৭ তারিখে হয়েছিল।

এই তারিখের পরে, শ্রী খানের নিয়োগের বৈধতা সম্পর্কে পক্ষগণের মধ্যে কোনো সুস্পষ্ট চুক্তি থাকার পরিবর্তে, আপিলকারী ০৭.১০.২০১৭ তারিখে একক সালিশকারীর কাছে একটি আবেদন দাখিল করে, সালিশকারীর দৃষ্টি টিআরএফ লিমিটেড (উপরে) মামলার রায়ের দিকে আকর্ষণ করে এবং তাকে ঘোষণা করতে বলে যে তিনি ডি জ্যুর সালিশকারী হিসেবে কাজ করতে অক্ষম হয়ে পড়েছেন। একইভাবে, সালিশকারীর কাছে দাবির বিবৃতি দাখিল করা হলেও, এর অর্থ এই নয় যে এমন কোনো সুস্পষ্ট মৌখিক চুক্তি হয়েছে যা স্পষ্ট করে যে উভয় পক্ষ শ্রী খানকে সালিশকারী হিসাবে বহাল রাখতে ইচ্ছুক যদিও তিনি সেই হিসাবে কাজ করার জন্য অযোগ্য। এই পরিস্থিতিতে, বিতর্কিত রায় সঠিক নয় যখন এটি বর্তমান মামলার তথ্যের উপর আইনের ৪ ধারা, ৭ ধারা, ১২(৪) ধারা, ১৩(২) ধারা এবং ১৬(২) ধারা প্রয়োগ করে এবং এই মর্মে বিবৃতি দেয় যে আপিলকারীকে সালিশকারীর যোগ্যতা নিয়ে প্রশ্ন তোলার অনুমতি দেওয়া যাবে না, কারণ সে নিজেই সালিশকারী নিয়োগ করেছে। আপিলকৃত রায় এই মর্মে বিবৃতি দেওয়ার ক্ষেত্রেও ভুল যে আপিলকারী কর্তৃক নিয়োগপত্র জারি করা এবং প্রতিবাদী কর্তৃক সালিশকারীর কাছে দাবির বিবৃতি দাখিল করার কারণে লিখিতভাবে একটি সুস্পষ্ট ত্যাগ রয়েছে। আপিলকারী যেই মুহূর্তে জানতে পারলো যে শ্রী খানের নিয়োগ নিজেই অবৈধ হবে, সেই মুহূর্তেই সে তার ম্যান্ডেট সমাপ্তির জন্য একক সালিশকারীর কাছে একটি আবেদন দাখিল করলো।

২১. আপিলকারীর পক্ষে উপস্থিত বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর জেনারেল অল ইন্ডিয়া পাওয়ার ইঞ্জিনিয়ার ফেডারেশন বনাম সাসন পাওয়ার লিমিটেড, (২০১৭) ১ এসসিসি ৪৮৭ মামলার উপর নির্ভর করেছেন এবং এর ২১ নং অনুচ্ছেদের উল্লেখ করেছেন, যা নিম্নরূপ:

"২১. উপরোক্ত সিদ্ধান্তগুলি বিবেচনা করে, এটা স্পষ্ট যে চুক্তির ক্ষেত্রে যখন অধিকার ত্যাগের কথা বলা হয়, তখন ভারতীয় চুক্তি আইন, ১৮৭২-এর ৬৩ ধারা প্রযোজ্য হয়। তবে এটা মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে অধিকার ত্যাগ হলো জ্ঞাত অধিকারের ইচ্ছাকৃত পরিহার, এবং সেইজন্য, যতক্ষণ না কোনো পক্ষ সম্পূর্ণরূপে জ্ঞাত কোনো অধিকার ত্যাগ করার সুস্পষ্ট অভিপ্রায় পোষণ করে, ততক্ষণ সেই পক্ষকে তা ত্যাগ করেছে বলা যায় না। তবে বিষয়টি এখানেই শেষ হয় না। এটাও স্পষ্ট যে যদি কোনো জনস্বার্থের উপাদান জড়িত থাকে এবং কোনো চুক্তির কোনো এক পক্ষ কর্তৃক অধিকার ত্যাগ করা হয়, তবে সেই অধিকার ত্যাগ কার্যকর করা হবে না যদি তা জনস্বার্থের পরিপন্থী হয়। নিম্নলিখিত কর্তৃপক্ষগুলির পাঠ থেকে এটি স্পষ্ট।" এই রায়টি প্রযোজ্য হতে পারে না কারণ বর্তমান মামলাটি আইনের ধারা ১২(৫) এর শর্তাবলীর স্পষ্ট ভাষা দ্বারা পরিচালিত। একইভাবে, বিবাদী পক্ষের পক্ষে উপস্থিত বিজ্ঞ সিনিয়র অ্যাডভোকেট, যেমন, ভাসু পি. শেঠি বনাম হোটেল

বন্দনা প্যালেস, (২০১৪) ৫ এসসিসি ৬৬০, এবং বিএসএনএল বনাম মটোরোলা ইন্ডিয়া (পি) লিমিটেড, (২০০৯) ২ এসসিসি ৩৩৭ ["বিএসএনএল"], দ্বারা নির্ভরযোগ্য রায়গুলি, একই কারণে, ধারা ১২(৫) এর শর্তাবলীর স্পষ্ট ভাষার সাথে কোনও প্রয়োগ বলে বলা যাবে না। উল্লেখ্য যে বিএসএনএল (সুপ্রা) আইনের ধারা ৪ এর সাথে সম্পর্কিত, যা উপরে বর্ণিত হিসাবে, কোনও প্রয়োগ নেই এবং ধারা ১২(৫) এর শর্তাবলীর ভাষার সাথে তুলনা করা আবশ্যক।

২২. সুতরাং আমরা আপিল মঞ্জুর করছি এবং বিতর্কিত রায় বাতিল করছি। শ্রী খানের ম্যান্ডেট সমাপ্ত হওয়ায়, যেহেতু তিনি আইনত সালিশকারী হিসাবে তার কার্য সম্পাদন করতে অক্ষম হয়ে পড়েছেন, হাইকোর্ট উভয় পক্ষের সম্মতিতে একজন বিকল্প সালিশকারী নিয়োগ করতে পারে।

২৩. ২৫.০১.২০১৮ তারিখের আদেশ অনুসারে, আমরা বিশেষ অনুমতি পিটিশনে এবং আপিলকারী কর্তৃক প্রার্থিত অন্তর্বর্তীকালীন ত্রাণের উপর নোটিশ জারি করেছিলাম। যেহেতু স্থগিতাদেশের কোনো আদেশ ছিল না, তাই বিতর্কিত রায়ের তারিখ অর্থাৎ ২২.১১.২০১৭ এর পরেও সালিশি কার্যক্রম অব্যাহত ছিল এবং ১১.০৭.২০১৮ এবং ১২.০৭.২০১৮ তারিখে দুটি রায়ে সমাপ্ত হয়েছিল। আমরা জানতে পেরেছি যে উপরোক্ত রায়গুলিকে আপিলকারী আইনের ৩৪ ধারার অধীনে আবেদনের মাধ্যমে চ্যালেঞ্জ করেছে, যেখানে দিল্লি হাইকোর্টের একক বিচারক কর্তৃক কিছু অন্তর্বর্তী আদেশ পাস করা হয়েছে। এই রায়গুলি, এই পিটিশনের ফলাফলের সাপেক্ষে, বাতিল করা হলো। ফলস্বরূপ, আপিলকারীর ৩৪ ধারার কার্যক্রম নিষ্ফল হয়ে পড়েছে। দিল্লি হাইকোর্টে দাখিলকৃত ৩৪ ধারার পিটিশনে পাস করা অন্তর্বর্তী আদেশের অনুসরণে যে জমার পরিমাণ করা হয়েছে তা পুনরুদ্ধার করার জন্য আপিলকারীর দিল্লি হাইকোর্টের কাছে যাওয়ার অধিকার থাকবে।

দেবিকা গুজরাল আপিল মঞ্জুর করা হলো।

DISCLAIMER

The translated Judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the Judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

দাবিত্যাগ

স্থানীয় ভাষায় অনূদিত রায়টি সীমিত ব্যভারের জন্য ও মামলাকারীর সেটি মাতৃ ভাসায় বোঝার জন্য এবং তা অন্যকোনো উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা যাবে না । সমস্ত ব্যবহারিক এবং সরকারী উদ্দেশ্যে , রায়ের ইংরেজি সংস্করণটি প্রামানিক হবে এবং কার্যকারী ও প্রয়োগের উদ্দেশ্যে সেটি প্রযোজ্য হবে ।

Arfa Banerjee